

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN
PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
(RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH :

ASPANELIS
10671004759

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



OLEH :

ASPANELIS
10671004759

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

ABSTRAKSI

Analisis Pengaruh Pendidikan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit (RSIA) Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

oleh: Aspanelis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh populasi yaitu karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Hasil analisis data secara kuantitatif didapatkan t hitung variable pendidikan sebesar 2,355, variable motivasi sebesar 3,207 dan variable pengalaman kerja sebesar 3,461, ketiga t hitung variable independent tersebut lebih besar dari t tabel 1,984 sehingga dapat dikatakan bahwa variable pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hasil uji simultan didapatkan f hitung sebesar 34.268 (sig. 0,000) dan lebih besar dari f tabel 2,47, maka dapat diartikan bahwa secara simultan variable pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Pengaruh variable independent yaitu pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap variable dependent (kinerja) sebesar 51,7%, dan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Landasan teori	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Pendidikan	12
3. Motivasi	17
4. Pengalaman Kerja	22
5. Kinerja Karyawan	26
6. Pandangan Islam tentang pendidikan, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja	30
7. Penelitian terdahulu	31
B. Hipotesis	35
C. Variabel Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
B. Populasi dan sampel	36
C. Jenis dan Sumber Data	37
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Analisa Data	38

BAB IV GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA PEKANBARU

A. Sejarah Singkat Rumah Sakit	43
B. Struktur Organisasi	44
C. Visi dan Misi RSIA Eria Bunda Pekanbaru	45
D. Aktivitas RSIA Eria BUnda Pekanbaru	45
E. Fasilitas, Pelayanan Diagnostik dan Fasilitas Umum RSIA Eria Bunda Pekanbaru	46

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
B. Uji Instrumen	65
D. Analisis Data	68
E. Pembahasan	72

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya.

Rumah Sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Semakin banyaknya rumah sakit yang ada mendorong rumah sakit untuk bersaing dengan rumah sakit lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga mendorong kepercayaan konsumen atau pasien untuk melakukan jasa perawatan atau pengobatan di rumah sakit. Semakin baik pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja sumber daya manusianya terutama karyawan bagian keperawatan yang bersentuhan secara langsung dengan pasien.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan skill, perubahan sikap perilaku koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja karyawan itu sendiri.

Pendidikan akan memberikan pengetahuan dan kemampuan baru dalam hal bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, mengapa harus dikerjakan. Sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Pengalaman kerja akan memberikan nilai lebih bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan kebiasaan-kebiasaan yang telah dikerjakannya.

Kinerja atau prestasi kerja sering diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam

menghasilkan sesuatu. Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan memberi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat kehadiran, hasil kerja membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Kurangnya pengalaman kerja karyawan, motivasi karyawan, pendidikan menyebabkan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Untuk itu pihak rumah sakit harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan dan dapat terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Langkah awal yang harus diambil dengan membina pengalaman kerja karyawan secara optimal, setelah itu agar mudah dalam memahami operasional kerja maka diperlukan suatu program diklat kerja karyawan, selain itu meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan dalam dibidangnya. Demikian jelaslah bahwa Pendidikan, pengalaman kerja karyawan dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi rumah sakit, karena

dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan jasanya kepada masyarakat.

Sejalan dengan uraian di atas Rumah sakit Eria Bunda yang memiliki spesifikasi kebidanan, penyakit kandungan dan kesehatan anak serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan medis lainnya ini harus melakukan evaluasi kinerja karyawan agar ketrampilan, sikap ketepatan dan kecepatan dalam bertindak merawat pasien dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Rumah Sakit.

RSIA Eria Bunda memiliki jumlah karyawan 103 orang dari data periode maret 2010, jumlah karyawan yang tidak sedikit. Sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya terutama bagian keperawatan yang bersentuhan langsung dengan pasien selain dokter. Untuk lebih jelas mengenai data karyawan pada RSIA Eria Bunda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Periode Maret 2010.

No	Bidang Pekerjaan	Pendidikan			Jenis Kelamin		Jumlah	Masa Kerja Tahun/orang
		SLTA	SPK	D3	L	P		
1	Poli		5	3		8	8	>1 th= 12
2	UGD		1	6		7	7	1-2 th= 14
3	VK	2		11		13	13	2-3 th= 12
4	OK	1	2	7	5	5	10	3-4 th= 9
5	ICU, NICU, PICU	1	3	9		13	13	4-5 th= 11
6	Perinatologi/ PN 2			9		9	9	5-6 th= 9
7	PN Rafflesia		1	7		8	8	6-7 th= 10
8	PN Bougenville			5		5	5	7-8 th= 5
9	Bougenville			11		11	11	8-9 th= 9
10	Rafflesia			10		10	10	9-10th= 7
11	Rafflesia Ibu		2	7		9	9	10 th<= 5
Jumlah		4	14	85	5	98	103	103

Sember: RSIA Eria Bunda.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda memiliki jenjang pendidikan D3 baik kebidanan maupun keperawatan. Dari segi pendidikan karyawan bagian Keperawatan RSIA Eria Bunda sedah memenuhi kebutuhan rumah sakit yaitu SDM yang dipersiapkan untuk menjadi perawat dan bidan professional. Namun masih ada 4 orang yang masih berpendidikan SLTA dan 14 orang yang mengenyam pendidikan pada Sekolah Pendidikan Keperawatan (SPK).

Dari tabel 1 juga dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda sebagian besar berjenis kelamin perempuan yang diharapkan dapat melayani kebutuhan pasien dengan lebih baik karena secara umum perempuan lebih telaten, lebih sabar dan lebih mampu membangun relasi yang diharapkan mampu membangun hubungan emosional dengan pasien. Selain itu dari data masa kerja atau pengalaman kerja berdasarkan waktu bekerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup berpengalaman. Sebab sebagian besar karyawan telah bekerja di RSIA Eria Lebih dari 2 tahun dengan pertimbangan 2 tahun bekerja cukup membuat karyawan menguasai bidang kerjanya.

Pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pendidikan, motivasi dan pengalaman

kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Mengingat faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja perusahaan guna mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul “**Analisis Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan di halaman sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan rumah sakit, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaa

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan hasil penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, hipotesis, variable-variabel penelitian serta penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang jenis sumber data, populasi dan sample, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : PROFIL PERUSAHAAN

Meliputi sejarah singkat rumah sakit, visi, misi, kegiatan dan fasilitas rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda.

BAB V : PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan memuat tentang pengumpulan data, analisis data dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, dan saran-saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Simamora (2001:3) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terjadi didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Secara universal, sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

- a. Sumber daya manusia (*human resource*)
- b. Sumber daya non manusia (*non human resource*)

Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi tersedianya modal dan memadainya bahan (material), namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-

masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2001:3), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Flippo (2002) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Handoko sendiri (2000:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman dan Husnan (2000:5) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajer-manajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakekatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya

orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Penggantian istilah manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peran vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber sumber daya manusia efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas karyawan. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia antara lain terdiri atas (Wirawan, 2009) :

a. Fisik manusia. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi rendah atau berat ringanya manusia, cantik-tampan atau tidaknya, serta kuat lemahnya fisik manusia. Kemampuan fisik digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan dan menyelesaikan sesuatu.

b. Psikis Manusia

Keadaan Psikis kejiwaan antara lain meliputi sehat atau sakitnya jiwa manusia, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme manusia.

c. Sifat atau karakteristik manusia.

Karakteristik manusia terdiri atas kecerdasan (kecerdasan emosional, spiritual, dan social), energi atau daya untuk melakukan sesuatu, bakat dan kemampuan berkembang.

d. Pengetahuan dan ketrampilan manusia.

Pengetahuan manusia meliputi tinggi rendahnya pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki manusia.

e. Pengalaman manusia. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaan.

Berbicara mengenai manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan tentu tidak akan lepas dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Untuk itu kinerja karyawan dalam perusahaan perlu di ukur untuk menetapkan kebijakan terhadap karyawan, memperbaiki prestasi kerja, menyesuaikan kompensasi dan perencanaan dan pengembangan karir dan memberi kesempatan yang adil bagi karyawan.

Beberapa teori menjelaskan tentang kinerja dan banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya menurut Sudarsono, (2001:74) mengatakan bahwa kualifikasi pekerja dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, ketrampilan yang harus dimiliki” Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Selain itu dapat kita pahami bahwa dengan pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain: oleh pendidikan, motivasi, pengalaman dan sifat-sifat pribadi” (Manullang & Marihot, 2001: 188).

2. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Demikian pula Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki karyawan dan produktivitas perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa

pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (2002) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Adapun tiga (3) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah

Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

b) Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

c) Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, *magister*, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni tertentu. Politeknik menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu tertentu dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Institut menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Universitas menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam

sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

2. Indikator Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

a. Pendidikan persekolahan/formal (Pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

b. Pendidikan luar sekolah:

1) Pasal 26 ayat 2

2) Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

3) Pasal 27 ayat 1

4) Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmadi dan Ubbyati (2001:15) adalah pendidikan formal adalah pendidikan yang berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (2000:63) adalah semua usaha sadar yang

dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undangundang RI. No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Wuradji, seperti dikutip oleh Wahyuningtyas (2000:19) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

- a. Memindahkan nilai-nilai budaya
- b. Nilai-nilai pengajaran
- c. Peningkatan mobilitas sosial
- d. Fungsi sertifikasi
- e. Job training
- f. Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial

Pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat

dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Kinerja memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya pendidikan karyawan maka peningkatan kinerja karyawan akan mudah tercapai.

3. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Manullang (2000) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi dimana orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang tidak terpenuhi, menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. (Suwanto, 2001).

Menurut As'ad (2002) motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Mc. Clelland dalam Gibson,dkk:2000).

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi:2000). Motivasi dapat mempengaruhi dalam

melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya (Martoyo:2004).

Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi seperti dikutip Kreiner dan Kinicki (2000), motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

2. Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja (Yuliasari:2005) :

- a. Dorongan material (misal: uang, barang)
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
- c. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
- d. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
- e. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
- f. Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.

3. Adapun model motivasi dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Model Tradisional

Menurut Fredyck Taylor, bahwa para menajer mendorong atau memotivasi para pekerja agar lebih banyak berproduksi dengan cara memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang semakin meningkat.

b. Model Hubungan Manusia

Elton Mayo dan peneliti hubungan manuasi lainnya bahwa kontrak-kontrak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan

c. Model Sumber Daya Manusia

Bahwa para pekerja termotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk berprestasi dan mendapat pekerjaan yang berarti.

4. Teori-teori motivasi

a. Teori Kebutuhan

Teori Kebutuhan Maslow. Arifin (2003:63), Abraham Maslow adalah seorang psikologi klinik. Pada tahun 1954 Ia menyatakan bahwa manusia mempunyai pelbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu wujud dalam beberapa tahap kepentingan. Setiap manusia mempunyai keperluan untuk memenuhi kepuasan diri dan bergerak memenuhi keperluan tersebut. Lima hierarki keperluan/kebutuhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*).

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

3. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*).

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

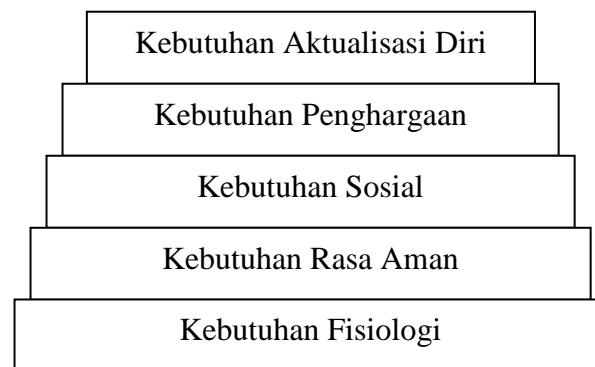
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*).

Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*),

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Gambar 2. Tingkatan Kebutuhan menurut Maslow



Sumber : Rois Arifin, dkk, Perilaku Organisasi, (Malang: Bayu Media, 2003)

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order-rendah, Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan kebutuhan social digambarkan sebagai kebutuhan order-rendah. Kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu). sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya). Memang, kesimpulan yang wajar yang ditarik dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kemakmuran ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya.

Kesimpulannya bahwa teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.

Selain dari teori-teori di atas, Teori Motivasi itu juga dapat dirumuskan kembali menjadi 3 kelompok, yaitu :

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Pada dasarnya Teori ini lebih didekatkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (Inner Needs) dan kepuasannya.

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajjer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajjer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

4. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sutjiono, (2002) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi: 2002).

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Supono, 2001:28).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74).

Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Ahmadi dan Djauzak (2004:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

4. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Soekarno, 2002:31). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuanberproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Robbins (2001) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil kerja. Yaitu ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2002: 423) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif). Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu,

indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Namun untuk unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit, dalam hubungan ini Simamora (2002:423) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi:

(1) mutu kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Menurut Steers et al dalam Novrizar (2002)

empat hal utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Motivasi karyawan
- 2) Kemampuan dan ketrampilan karyawan
- 3) Kejelasan dan penerimaan tugas
- 4) Kesempatan untuk berkinerja

c. Penilaian Kinerja

Mulyadi (2002) mengatakan penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasarannya, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Wahyudi (2001) mengatakan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk :

- 1) Mengukur prestasi kerja.
- 2) Mengukur keberhasilan pekerjaan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- 3) Mengumpulkan data yang akan dipergunakan bagi perbaikan kerja.
- 4) Pengembangan dalam mutasi personal dan pemberian insentif.

d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2001), salah satu metode dalam penilaian kinerja adalah penilaian kinerja berorientasi masa depan, yaitu dengan metode penilaian kinerja sendiri. Metode penilaian sendiri adalah suatu proses evaluasi yang meminta karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri konsisten dengan nilai-nilai seperti swakelola dan pemberdayaan. Metode penilaian kinerja sendiri mempunyai beberapa kelebihan dan kelemahan. Adapun kelebihan dari metode ini yaitu :

- 1) Karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penilaian kinerja untuk menghindari unsur subjektivitas atasan.
- 2) Cenderung mengurangi defensifan para karyawan mengenai proses penilaian.

- 3) Sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja jabatan antara para karyawan dan atasan mereka.
- 4) Meningkatkan motivasi orang yang dinilai dan mengurangi penolakannya selama wawancara penilaian.

Sedangkan kekurangan dari metode ini yaitu :

- 1) Penilaian cenderung dibesar-besarkan dan adanya prasangka pementingan diri.
- 2) Sulit untuk dipertanggungjawabkan.
- 3) Cenderung lebih longgar dalam penilaian.
- 4) Kurang bervariasi.
- 5) Lebih bias.
- 6) Hasil penilaian sering tidak cocok dengan hasil penilaian atasan.

6. Pandangan Islam pendidikan, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja

Islam juga memperhatikan pendidikan, motivasi, dan bekerja keras sesuai dengan ayat-ayat Al-Quran dibawah ini:

a. Ayat Al-Quran tentang pendidikan

Surat Al-Alaq ayat 4-5



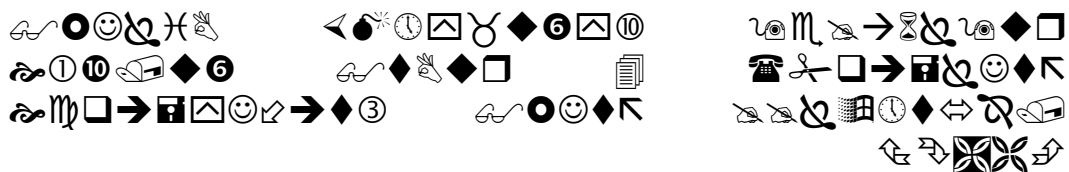
4. Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam[1589],
5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

Maksud dari kedua ayat tersebut adalah Allah mengajarkan manusia dari apa yang tidak diketahuinya dan melalui perantara kalam. Dari ayat tersebut juga

dapat diartikan bahwa ilmu dan pendidikan sangat penting bagi manusia agar menjadi manusia yang lebih bermanfaat, sesuai dengan penelitian ini yang membahas tentang pengaruh pendidikan maka ayat tersebut memiliki korelasi dengan salah satu variabel dalam penelitian ini.

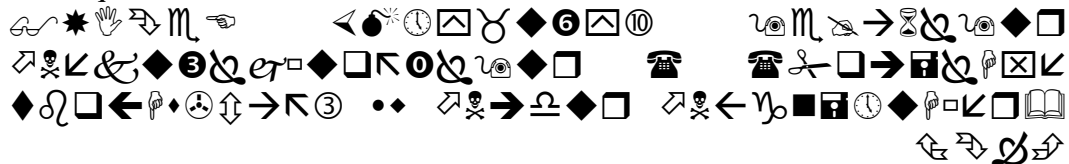
b. Ayat Al-Quran tentang bekerja keras

Ayat al-anam 132



132. dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Al-Ahqaaf : 19



19. dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Kedua ayat tersebut berhubungan dengan berkerja keras. Hal ini memberi pengertian bahwa kita tidak boleh malas karena rizki Allah tidak datang dengan sendirinya. Potensi akal dan pikiran yang dimiliki oleh manusia hendaknya menjadi modal utama untuk meningkatkan produktivitas kerja secara inovatif, agar hidupnya lebih berkualitas. Adapun cara meningkatkan kinerja yang juga akan meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan :

- 1) Rajin, ulet dan tidak mudah berputus asa

- 2) Meningkatkan inovasi dan kreativitas
- 3) Belajar dari pengalaman untuk berbuat lebih baik di masa yang akan datang
- 4) Memaksimalkan kemampuan diri dan selalu optimis
- 5) Berdo'a dan bertawakal kepada Allah.

7. Penelitian Terdahulu

Cahyani Susana Dewi (2003) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel PT. Prolindo Originals Perkasa Klaten”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien korelasi berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang dilakukan oleh Ferawanti (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

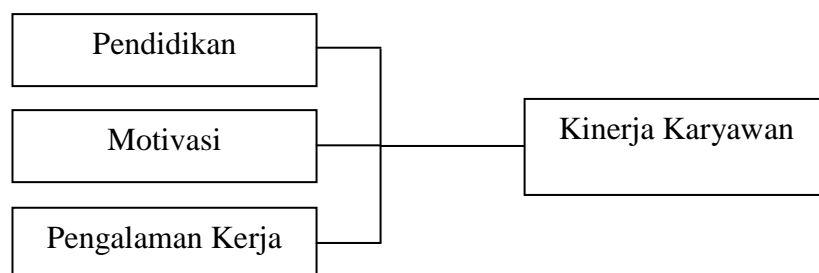
Penelitian yang ketiga dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Marlin Dunia Tekstil di

Karanganyar”, yang dilakukan oleh Supriyanto (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama semangat kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis uji validitas, uji rehabilitas, uji t, uji f dan uji R². Selanjutnya, penelitian yang keempat dilakukan oleh Didik Priyanto (2006) dengan judul “Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RS. Nirmala Suri Sukoharjo”, menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

8. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar. 1. Kerangka Pemikiran.



Keterangan:

Variabel-variabel dalam konsep ini adalah:

a. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi yaitu:

Pendidikan (X1), dengan indikator manfaat dari pendidikan:

- 1) Penanganan pasien dengan benar
- 2) Kecepatan menangani pasien
- 3) Ketepatan menangani pasien
- 4) Pengangan kasus-kasus tertentu
- 5) Pelayanan yang lebih baik

Mangkunegara (2003)

Motivasi (X2) indikatornya faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja:

- 1) Dorongan material
- 2) Kesempatan mendapatkan kehormatan
- 3) Motivasi dari luar
- 4) Hubungan Sosial
- 5) Keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan

Berdasarkan teori Maslow, Arifin (2003:64)

Pengalaman kerja (X3) indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja:

- 1) Waktu
- 2) Frekuensi
- 3) Jenis tugas
- 4) Penerapan
- 5) Hasil

(Winardi: 2002), (Ahmad: 2004:32)

b. Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y) dengan indikator:

- 1) Ketepatan
- 2) Pengetahuan
- 3) Keputusan
- 4) Melaksanakan tugas tanpa ada kesalahan
- 5) Mutu kerja

Simamora (2002:423)

9. Definisi Operasional Variabel

1. Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana melalui lembaga-lembaga baik formal maupun non-formal untuk mengembangkan kualitas sumber daya agar memiliki pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan ketrampilan yang diperlukan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya atau dengan kata lain menjadi sumber daya yang efektif dan efisien.
2. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

4. kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

B. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Diduga bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

C. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat empat variable, tiga variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi variable terikat (*dependent*) yaitu:

1. Pendidikan (X_1)
2. Motivasi (X_2)
3. Pengalaman Kerja (X_3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yang beralamat di Jl. Kh Ahmad Dahlan no 163 Kota Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 15 Juni Sampai dengan 13 Oktober 2010.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto Suharsini, 2003). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSIA Eria Bunda yang berjumlah 103 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2003:120). Dalam Penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sample karena populasinya hanya 103 sehingga akan memudahkan penelitian jika terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono, 2004:129). Dalam hal ini data primer yang diperlukan meliputi data mengenai asas pendidikan, asas motivasi, asas usia, asas pengalaman kerja, dan asas kinerja serta jenis kelamin, usia, status kawin, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda dalam bentuk literature-literatur yang ada seperti data karyawan, sejarah singkat rumah sakit, struktur organisasi dan buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan berupa daftar pertanyaan tertulis (angket) yang tersusun dan disebarkan untuk mendapat informasi dari sumber data atau responden. Metode angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada responden, responden tinggal menjawab pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Metode angket ini merupakan metode utama yang berfungsi untuk mengumpulkan data mengenai sub-sub variable dari pendidikan, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Metode ini bertujuan untuk memperoleh data primer.

2. Interview

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mengajukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau staff yang ditunjuk guna melengkapi keterangan tentang masalah yang diteliti dan juga memberikan data yang diperlukan.

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihahn suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Tehnik yang digunakan untuk uji validitas adalah tehnik korelasi *product moment* dari pearson. Pengujian menggunakan program SPSS versi 16.00 dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dalam skor total. Nilai korelasi (r) di bandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5%, dan jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

a. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji Reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, di mana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Alpha-Cronbach*. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Penghitungan dengan menggunakan komputer program SPSS versi 16.00.

2. Metode Analisis Data

Analisis untuk mengetahui pengaruh pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel kinerja dihubungkan dengan variabel pendidikan, motivasi serta pengalaman kerja.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x_1 = Pendidikan

x_2 = Motivasi

x_3 = Pengalaman kerja

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi.

2. Uji t

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

a. Menentukan hipotesis.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja)

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja)

b. Menentukan level of significant (0,05)

c. Kriteria pengujian

Uji t

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat diketahui pengaruh antara pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara empat variable bebas (pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui. Pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. H0 artinya bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- b. H1 artinya bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- c. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$
- d. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Uji F

Ho = diterima apabila F hitung $<$ Ftabel

Ho = ditolak apabila F hitung $>$ Ftabel

- e. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2 (k + 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Dimana :

R = Koefisien regresi linier berganda

k = Banyaknya variabel

n = Ukuran variabel

F = Kesimpulan

Dengan membandingkan F hitung dan F tabel dapat diketahui pengaruh pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independent yang disebabkan oleh variabel dependen. Koefisien determinasi ini Dimana :

R² : Koefisien Determinasi

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Pendidikan

X₂ : Motivasi

X₃ : Pengalaman Kerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA PEKANBARU

A. Sejarah Singkat Rumah Sakit

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu bersalin. RSIA Eria Bunda dibangun pada bulan juli tahun 1997 dan mulai beroperasi pada bulan agustus 1998 yang pada awal berdiri diberi nama Rumah bersalin Eria Bunda.

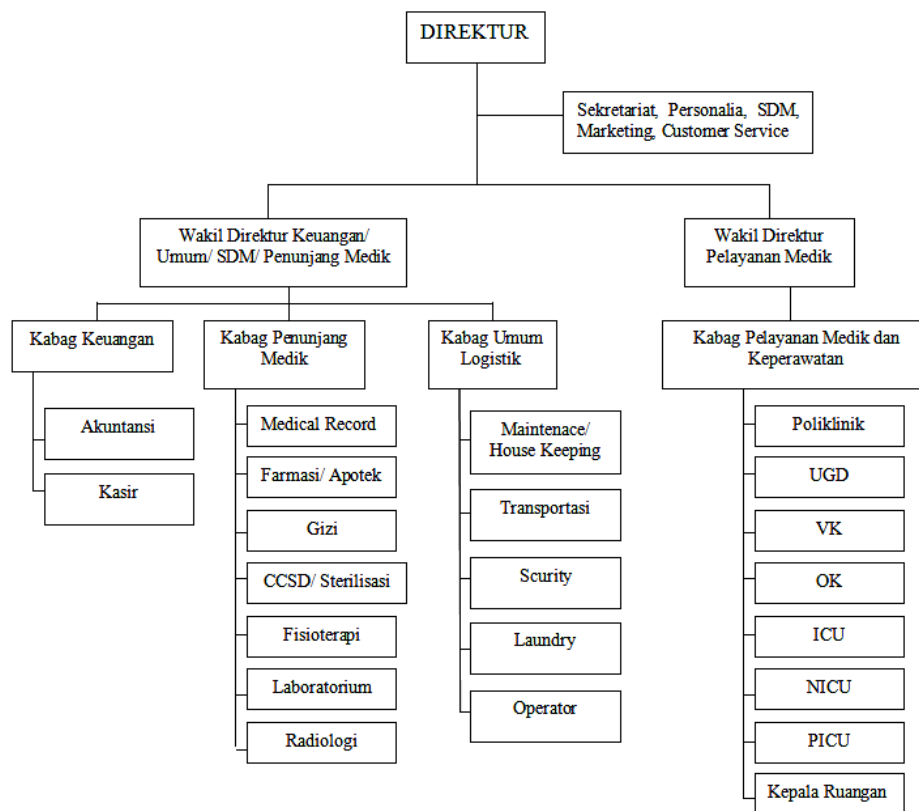
Rumah bersalin Eria Bunda berkembang cukup cepat seiring dengan meningkatnya kebutuhan kesehatan masyarakat pekanbaru khususnya. Selain itu banyaknya tuntutan masyarakat yang memerlukan tindakan operasi dalam persalinan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan status dari rumah bersalin menjadi Rumah sakit. Hal ini karena menurut peraturan dinas kesehatan bahwa yang boleh melakukan tindakan operasi harus berstatus “Rumah Sakit”.

Pada pertengahan tahun 2001 rumah bersalin ini memulai mengurus berbagai hal untuk meningkatkan status menjadi rumah sakit khusus yaitu rumah sakit anak dan bersalin (RSAB). Pada tahun 2003 RB Eria Bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 tempat tidur. Pada tahun yang sama RB Eria Bunda berusaha merubah status menjadi Rumah Sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk RS EriaBunda dengan nama RSAB EriaBunda.

Pada tahun 2004, RB Eria Bunda kembali menambah gedung untuk rawat inap kelas 3 dengan kapasitas 17 tempat tidur dan pada Bulan April 2004, Depkes RI mengeluarkan izin tetap RSAB Eria Bunda dan lalu pada tahun 2005, RSAB Eria Bunda kembali menambah gedung IV lantai dengan kapasitas 23 kamar rawatan, 2 kamar operasi, 2 kamar bersalin, 1 ruang ICU dan 1 ruang bayi. Seiring dengan perkembangan waktu RSAB Eria Bunda kemudian merubah namanya menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Pekanbaru dengan logo seorang ibu yang sedang menyusui anak sesuai dengan namanya.

B. Struktur Organisasi

Gambar. IV.1 Bagan struktur organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru



Sumber: RSIA Eria Bunda

C. Visi dan Misi RSIA Eria Bunda Pekanbaru

1. Visi

Menjadi RS terdepan di Propinsi Riau pada tahun 2010 dalam memberikan pelayanan kesehatan Ibu & Anak.

2. Misi

- a. Komitmen pemilik, pengelola, karyawan untuk *continues learning, continues improvement dan customer oriented*.
- b. Komitmen pemilik dan pengelola untuk mensejahterakan karyawan.
- c. Memberikan rasa bangga dan loyalitas yang tinggi bagi *stake holder*.
- d. Pemilik, pengelola dan karyawan peka dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan di tingkat lokal, nasional dan global.
- e. Menjadikan rumah sakit dengan fasilitas pelayanan kesehatan ibu dan anak terlengkap di Propinsi Riau.

D. Aktivitas RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat khususnya ibu dan anak. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis dan non medis kepada konsumen dalam hal ini pasien yang sedang berobat maupun yang dirawat dan sitem pelayanan yang dilakukan selama 24 jam.

1. Layanan pasien rawat jalan

Untuk melayani kebutuhan perawatan masyarakat tidak memerlukan rawat tinggal di rumah sakit, pelayanan dilakukan oleh dokter umum Eria Bunda. Sedangkan untuk perawatan penyakit-penyakit tertentu dilakukan oleh dokter spesialis sebagai konsultan diantaranya poliklinik pelayanan sebagai berikut; Poli spesialis kebidanan dan penyakit kandungan, poli spesialis penyakit anak, poli gigi, poli bedah, poli mata, poli penyakit dalam dan poli umum.

2. Pelayanan pasien rawat tinggal/ inap. Dalam hal pasien rawat tinggal, pengelolaan sehari-hari dilakukan oleh dokter umum Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bundadi bawah control dokter ahli yang mengadakan tetapa pada waktu-waktu tertentu. Dokter ahli tersebut diantaranya adalah:

- a. Dokter Spesialis Kebidanan dan Penyakit Kandungan, (SpOG)
- b. Dokter Spesialis Anak, (SPA)
- c. Dokter Spesialis Bedah Anak (Sp.BA)
- d. Dokter Spesialis Bedah (Sp.B)
- e. Dokter Spesialis Penyakit Dalam (Sp.PD)
- f. Dokter Spesialis Mata (Sp.M)

E. Fasilitas, Pelayanan Diagnostik, dan Fasilitas Umum di RSIA Eria Bunda

1. Fasilitas

RSIA Eria Bunda memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk rumah sakit, fasilitas tersebut diantaranya adalah:

- a. Unit Gawat Darurat (UGD)
- b. Poliklinik
- c. Medical Chek Up atau Tes Kesehatan
- d. Kamar perawatan Ibu dan Anak
- e. ICU/HCU/NICU/PICU

2. Pelayanan Diagnostik

- a. Radiologi : Kovenisional, USG, EKG.
- b. Labortarium
- c. Farmasi
- d. Kamar Operasi
- e. Ruang Bersalin
- f. Fisioterapi
- g. Tumbuh Kembang Anak

3. Fasilitas Umum

- a. Cafetaria
- b. ATM
- c. Tempat Penitipan Anak
- d. Mushola
- e. Koperasi
- f. Parkir Luas

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan analisis pengaruh pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas atau *indepdent* (X) yang terdiri dari pendidikan (X1), motivasi (X2) dan pengalam kerja(X3) dan variabel terikat atau *depedent* kenerja (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, data diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan kepada 103 orang responden yaitu populasi karyawan bagian keperawatan RSIA Eria Bunda pekanbaru. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dilakukan analisa secara kuantitatif. Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, uji reliabilitas dan validitas kuesioner, analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden. Jumlah kuisisioner yang disebar sebanyak 103 eksamplar meliputi jumlah seluruh populasi. Dari total tersebut tidak semua kuisisioner diisi oleh responden sebab ada 2 responden yang sulit ditemui dan satu orang sedang cuti saat pengambilan data sehingga kuesioner yang diisi oleh karyawan bagian keperawatan sebagai responden sebanyak 100 eksemplar kuesioner dengan 20 pertanyaan, berarti tingkat pengisian kuisisioner adalah 97,08 persen dari total populasi.

Selanjutnya akan dilihat karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana responden dikelompokkan berdasarkan usia dan jenis kelamin, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1 Deskriptif Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Usia : < 20 tahun	7	7%
20– 30 tahun	54	54%
> 30 tahun	39	39%
Jenis Kelamin : Perempuan	95	95%
Laki-laki	5	5%

Sumber : Data Olahan, 2010

Dari tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 7 orang (7%), dan yang berusia antara 20 tahun sampai 30 tahun berjumlah 54 orang (54%), serta yang berusia di atas 30 tahun adalah 39 orang atau 39 %. Dimana rata-rata responden ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 95 orang (95%) dan 5 orang laki-laki (5 %). Dengan demikian diharapkan responden dalam penelitian ini dapat memberikan keterangan yang akurat serta bersifat representatif terhadap populasi, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang akan dijalankan.

1. Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam

membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden hasilnya ditabulasikan dalam tabel dalam setiap pertanyaan dan akan dianalisis lebih lanjut. Hasil pertanyaan dari variabel pendidikan dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel V.2 : Tanggapan responden tentang pendidikan yang diperoleh membantu dalam menangani pasien dengan benar dan sesuai prosedur.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	16%
2	Setuju	70	70%
3	Netral	14	14%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.2 terlihat bahwa 70% responden menyatakan setuju dengan pendidikan yang diperolehnya membantu dalam menangani pasien dengan benar dan sesuai prosedur, 16% menjawab sangat setuju dan 14% menjawab netral. Jadi menurut kebanyakan responden pendidikan yang diperolehnya membantu dalam menangani pasien dengan benar dan sesuai prosedur.

Pertanyaan kedua dari variabel tingkat pendidikan yaitu pendidikan yang diperoleh membantu perawat menangani pasien dengan cepat. Kecepatan perlu dilakukan dalam menangani pasien sebab waktu sangat berharga dalam dunia kesehatan.

Tabel V.3 : Tanggapan responden tentang pendidikan yang diperoleh membantu menangani pasien dengan cepat.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	15	15%
2	Setuju	70	70%
3	Netral	15	15%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.3 di atas terlihat bahwa 70% responden menyatakan setuju dengan pendidikan yang anda peroleh, membantu anda menangani pasien dengan cepat, 15% menjawab sangat setuju dan 15% menjawab netral. Jadi menurut kebanyakan responden pendidikan yang diperolehnya membantu dalam menangani pasien dengan cepat. Dalam hal ini dapat disimpulkan dengan pendidikan yang memadai sebagai perawat akan dapat menangani pasien dengan cepat.

Tabel V.4 : Tanggapan responden tentang pendidikan yang diperoleh membantu menangani pasien dengan tepat tanpa melakukan kesalahan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	11%
2	Setuju	71	71%
3	Netral	18	18%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.4 di atas terlihat bahwa 71% responden menyatakan setuju dengan pendidikan yang anda peroleh membantu anda menangani pasien dengan tepat tanpa melakukan kesalahan, 18% menjawab netral dan hanya 11% yang

menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Jadi menurut kebanyakan responden pendidikan yang diperolehnya membantu dalam menangani pasien dengan tepat tanpa melakukan kesalahan.

Tabel V.5 : Tanggapan responden tentang pendidikan yang diperoleh mampu menangani kasus-kasus tertentu tanpa kesulitan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	10%
2	Setuju	72	72%
3	Netral	18	18%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.5 di atas terlihat bahwa 72% responden menyatakan setuju dengan pendidikan yang diperoleh membuat perawat mampu menangani kasus-kasus tertentu tanpa kesulitan, 18% menjawab netral dan 10% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel V.6 : Tanggapan Responden tentang pendidikan yang diperoleh dapat melayani pasien dengan sabar dan perhatian.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	10%
2	Setuju	79	79%
3	Netral	11	11%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.6 di atas terlihat bahwa 79% responden menyatakan setuju dengan pendidikan yang diperoleh membuat perawat dapat melayani pasien dengan sabar dan perhatian, 11% menjawab netral dan 10% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel V.7 : Rekapitulasi tanggapan responden variabel pendidikan.

NO	Pernyataan Variabel Pendidikan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pendidikan yang anda peroleh membantu anda dalam menangani pasien dengan benar dan sesuai prosedur.	16	70	14	0	0	100
2	Pendidikan yang anda peroleh, membantu anda menangani pasien dengan cepat.	15	70	15	0	0	100
3	Pendidikan yang anda peroleh membantu anda menangani pasien dengan tepat tanpa melakukan kesalahan.	11	71	18	0	0	100
4	Pendidikan yang anda peroleh membuat anda mampu menangani kasus-kasus tertentu tanpa kesulitan.	10	72	18	0	0	100
5	Pendidikan yang anda peroleh membuat anda dapat melayani pasien dengan sabar dan perhatian.	10	79	11	0	0	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari Tabel V.7 dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban untuk semua responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 70%. Hal ini berarti jawaban positif memiliki frekuensi yang tinggi sehingga dapat disimpulkan karyawan RSIA Eria Bunda mendapatkan pendidikan yang tinggi dan layak bekerja di Rumah Sakit tersebut.

2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Dari variabel ini dibuat lima item pernyataan untuk mengukur motivasi kerja karyawan

Tabel V.8 : Tanggapan responden tentang adanya pemberian insentif maka akan memotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	20%
2	Setuju	66	66%
3	Netral	14	14%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.8 di atas terlihat bahwa 66% responden menyatakan setuju dengan pernyataan adanya pemberian insentif maka anda akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, 20% menjawab sangat setuju dan 14% menjawab netral dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden pemberian insentif akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Tabel V.9 : Tanggapan responden tentang adanya upah/ gaji atau balas jasa yang sesuai dengan harapan maka akan membuat melakukan pekerjaan lebih baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	17%
2	Setuju	63	63%
3	Netral	20	20%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.9 di atas terlihat bahwa 63% responden menyatakan setuju dengan pernyataan adanya upah/ gaji atau balas jasa yang sesuai dengan harapan maka akan membuatnya melakukan pekerjaan dengan baik, 20% menjawab netral dan 17% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bekerja termotivasi oleh upah/ gaji atau

balas jasa yang sesuai dengan harapan yang akan membuatnya melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja mereka dapat terus ditingkatkan.

Tabel V.10 : Tanggapan responden bahwa rasa aman dan situasi yang kondusif di lingkungan kerja akan mendorong untuk bekerja lebih baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	24	24%
2	Setuju	59	59%
3	Netral	17	17%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.10 di atas terlihat bahwa 59% responden menyatakan setuju dengan pernyataan rasa aman dan situasi yang kondusif di lingkungan kerja akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik, 17% menjawab netral dan 24% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden akan termotivasi dengan rasa aman dan situasi yang kondusif di lingkungan kerja yang akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik dan memungkinkan dapat meningkatkan kinerja, keinginan itu yang harus dipenuhi perusahaan agar kinerja mereka dapat meningkat.

Tabel V.11 : Tanggapan responden sebagai makhluk sosial, pergaulan yang baik dengan rekan kerja atau atasan akan memotivasi untuk bekerja lebih baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	18%
2	Setuju	72	72%
3	Netral	10	10%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.11 di atas terlihat bahwa 72% responden menyatakan setuju dengan pernyataan sebagai makhluk sosial pergaulan yang baik dengan rekan

kerja atau atasan anda maka akan memotifasi anda untuk bekerja dengan baik, 18% menjawab sangat setuju dan 10% menjawab netral dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden menginginkan pergaulan yang baik dengan rekan kerja dan tasan hal ini akan membuatnya bekerja lebih baik, karena dengan hubungan yang harmonis akan membuat mereka lebih berkonsentrasi dalam bekerja.

Tabel V.12 : Tanggapan responden tentang rasa saling menghargai antara rekan kerja akan memotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	20%
2	Setuju	68	68%
3	Netral	12	12%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.12 di atas terlihat bahwa 68% responden menyatakan setuju dengan pernyataan rasa saling menghargai antara rekan kerja juga akan memotivasinya untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi, 20% menjawab sangat setuju dan 10% menjawab netral dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden menginginkan suasana saling menghargai antar karyawan. Jika antara karyawan terjadi hubungan yang harmonis maka suasana kondusif di lingkungan kerja akan tercapai. Sehingga dengan suasana tersebut akan membuat gairah kerja karyawan meningkat dan akan berpengaruh terhadap kinerja begitu juga sebaliknya.

Tabel V.13 : Rekapitulasi tanggapan responden variabel motivasi.

NO	Pernyataan Variabel Pendidikan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dengan adanya pemberian insentif maka anda akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.	20	66	14	0	0	100
2	Dengan adanya upah/ gaji atau balas jasa yang sesuai dengan harapan maka anda akan melakukan pekerjaan dengan baik.	17	63	20	0	0	100
3	Rasa aman dan situasi yang kondusif di lingkungan kerja akan mendorong anda untuk bekerja lebih baik.	24	59	17	0	0	100
4	Sebagai makhluk sosial pergaulan yang baik dengan rekan kerja atau atasan anda maka akan memotivasi anda untuk bekerja.	18	72	10	0	0	100
5	Rasa saling menghargai antara rekan kerja juga akan memotivasi anda untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.	20	68	12	0	0	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari Tabel V.13 dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban untuk semua responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 70%. Hal ini berarti jawaban positif memiliki frekuensi yang tinggi sehingga dapat disimpulkan motivasi karyawan RSIA Eria bunda untuk bekerja sangat tinggi.

3. Pengalaman Kerja

pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Dari variabel ini dibuat lima item pernyataan untuk mengukur pengalaman kerja karyawan.

Tabel V.14 : Tanggapan responden tentang semakin lama menekuni pekerjaan maka pengalaman kerja atau wawasan kerja akan bertambah banyak.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	10%
2	Setuju	77	77%
3	Netral	12	12%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.14 di atas terlihat bahwa 77% responden menyatakan setuju dengan pernyataan semakin lama menekuni pekerjaan maka pengalaman kerja atau wawasan kerja akan bertambah banyak, 10% menjawab sangat setuju, 12% menjawab netral dan 1% menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pengalaman kerja akan menambah wawasan kerja sehingga semakin lama dan sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama akan membuat kinerjanya semakin produktif.

Tabel V.15 : Tanggapan responden tentang semakin banyak menerapkan pekerjaan maka pengalaman kerja akan bertambah dan akan mempengaruhi hasil kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	6%
2	Setuju	80	80%
3	Netral	14	14%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.15 di atas terlihat bahwa 80% responden menyatakan setuju dengan semakin banyak menerapkan pekerjaan maka pengalaman kerja akan bertambah dan akan mempengaruhi hasil kerja 14% menjawab netral, dan 12%

menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden setuju bila semakin banyak menerapkan pekerjaan maka pengalaman kerja akan bertambah dan akan mempengaruhi hasil kerja, oleh sebab itu perusahaan harus mempertimbangkan upah berdasarkan kinerja sehingga karyawan dapat bersaing sehat untuk bekerja dengan baik.

Tabel V.16 : Tanggapan responden tentang memiliki pengalaman kerja lebih maka akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	8%
2	Setuju	79	79%
3	Netral	12	12%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.16 di atas terlihat bahwa 79% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bila memiliki pengalaman kerja lebih maka akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik., 12% menjawab netral, dan 8% menjawab sangat setuju dan 1% menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa bila karyawan memiliki pengalaman kerja lebih maka akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Tabel V.17 : Tanggapan responden tentang semakin banyak jenis tugas dibidang kesehatan yang ditekuni maka semakin banyak pengalaman kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	1%
2	Setuju	67	67%
3	Netral	32	32%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.17 di atas terlihat bahwa 67% responden menyatakan setuju dengan pernyataan pengalaman kerja yang maksimal membantu meningkatkan kinerja perawat, 32% menjawab netral, dan 1% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bahwa pengalaman kerja yang maksimal akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Tabel V.18: Tanggapan responden tentang frekuensi kerja yang semakin meningkat maka pengalaman kerja akan bertambah banyak.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	4%
2	Setuju	66	66%
3	Netral	30	30%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.18 di atas terlihat bahwa 66% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa frekuensi kerja yang semakin meningkat maka pengalaman kerja anda akan bertambah banyak, 30% menjawab netral, dan 4% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan frekuensi kerja yang bagus dan berulang-ulang maka seorang karyawan akan menguasai pekerjaan tersebut dan dapat dengan mudah dan cepat memutuskan sesuatu berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

Tabel V.19: Rekapitulasi tanggapan responden variabel pengalaman kerja.

NO	Pernyataan Variabel Pendidikan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Semakin lama anda menekuni pekerjaan maka pengalaman kerja atau wawasan kerja anda akan bertambah banyak pula.	10	77	12	1	0	100
2	Semakin banyak anda menerapkan pekerjaan maka pengalaman kerja anda akan semakin bertambah dn akan mempengaruhi hasil kerja anda.	6	80	14	0	0	100
3	Bila anda memiliki pengalaman kerja lebih maka anda akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik.	8	79	12	1	0	100
4	Semakin banyak jenis tugas dibidang kesehatan yang ditekuni maka semakin banyak pengalaman kerja.	1	67	32	0	0	100
5	Bila frekuensi kerja anda semakin meningkat maka pengalaman kerja anda akan bertambah banyak.	4	66	30	0	0	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari Tabel V.19 dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban untuk semua responden didapatkan jawaban setuju dan sangat setuju lebih dari 70%. Hal ini berarti jawaban positif memiliki frekuensi yang tinggi sehingga dapat disimpulkan pengalaman kerja karyawan RSIA Eria bunda sangat tinggi diharapkan kinerja mereka untuk melayani pasien juga memuaskan.

3. Kinerja

Kinerja sebagai ukuran hasil kerja. Yaitu ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu untuk menyelesaikan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari variabel ini dibuat lima item pernyataan untuk mengukur pengalaman kerja karyawan.

Tabel V.20 : Tanggapan responden ketepatan dalam menangani pasien akan mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	10%
2	Setuju	72	72%
3	Netral	18	18%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.20 di atas terlihat bahwa 72% responden menyatakan setuju dengan pernyataan ketepatan dalam menangani pasien akan mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja, 18% menjawab netral, dan 10% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa ketepatan dalam menangani pasien akan mempengaruhi kinerja atau prestasi kerjanya.

Tabel V.21 : Tanggapan responden bila pengetahuan tentang pekerjaan kurang bagus, maka hasil kinerja tidak akan memuaskan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	4%
2	Setuju	72	72%
3	Netral	23	23%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.21 di atas terlihat bahwa 72% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan kurang bagus, maka hasil kinerja tidak akan memuaskan, 23% menjawab netral, 4% menjawab sangat setuju dan 1% responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden berpendapat setiap karyawan

yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan pasti hasil kerja yang akan diperoleh akan memuaskan begitu juga sebaliknya dengan demikian kesadaran bahwa mutu kerja dari hasil kerja akan bermanfaat terhadap penilaian kerja bagi dirinya.

Tabel V.22 : Tanggapan responden tentang keputusan yang diambil dalam suatu pekerjaan juga akan mempengaruhi kinerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	1%
2	Setuju	79	79%
3	Netral	19	19%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.22 di atas terlihat bahwa 79% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa keputusan yang anda ambil dalam suatu pekerjaan juga akan mempengaruhi kinerja, 19% menjawab netral, 1% menjawab sangat setuju dan 1% responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa keputusan yang diambil dalam suatu pekerjaan juga akan mempengaruhi kinerja.

Tabel V.23 : Tanggapan responden bila melaksanakan tugas dengan tanpa ada kesalahan akan mempengaruhi kinerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	6%
2	Setuju	73	73%
3	Netral	21	21%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.23 di atas terlihat bahwa 73% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bila melaksanakan tugas dengan tanpa ada kesalahan akan mempengaruhi kinerja anda, 21% menjawab netral dan 6% menjawab sangat

setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden berpendapat bila melaksanakan tugas dengan tanpa ada kesalahan akan mempengaruhi kinerja anda.

Tabel V.24 : Tanggapan responden mutu kerja bisa diukur apabila kinerja bagus.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	3%
2	Setuju	77	77%
3	Netral	20	20%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel V.24 di atas terlihat bahwa 77% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mutu kerja bisa diukur apabila kinerja bagus, 20% menjawab netral dan 3% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mutu kerja bisa diukur apabila kinerja bagus.

Tabel V.25 : Rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja.

NO	Pernyataan Variabel Pendidikan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Ketepatan dalam menangani pasien akan mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja anda.	10	72	18	0	0	100
2	Bila pengetahuan tentang pekerjaan anda kurang bagus, maka hasil kinerja anda tidak akan memuaskan.	4	73	23	1	0	100
3	Keputusan yang anda ambil dalam suatu pekerjaan juga akan mempengaruhi kinerja anda.	1	79	12	1	0	100
4	Bila anda melaksanakan tugas dengan tanpa ada kesalahan akan mempengaruhi kinerja anda.	6	73	21	0	0	100
5	Mutu kerja bisa diukur apabila kinerja anda bagus.	3	77	20	0	0	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari Tabel V.25 dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban untuk semua responden didapatkan jawaban setuju dan sangat setuju lebih dari 70%. Hal ini berarti jawaban positif memiliki frekuensi yang tinggi sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan RSIA Eria bunda sangat tinggi.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu uji dikatakan valid apabila sesuai dengan kriteria, yaitu apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dimana untuk mengetahui nilai r hitung ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation*, sedangkan nilai r tabel ditentukan dengan menentukan *degree of freedom* sebelumnya, jadi didapatkan nilai r tabel (0,195). Berikut hasil perhitungan uji validitas yang dibantu dengan program SPSS versi 16.00.

a. Variabel Pendidikan (X_1)

Tingkat validitas variabel Pendidikan (X_1) dapat dilihat dalam tabel yang tersaji berikut ini :

Tabel V.26
Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.324	0,197	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.359	0,197	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.370	0,197	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.376	0,197	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.470	0,197	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Dilihat dari Tabel 5.26 di atas dapat diketahui bahwa indikator atau semua pertanyaan yang dipakai pada variabel pendidikan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,197).

b. Variabel Motivasi (X_2)

Tingkat validitas variabel motivasi (X_2) dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.27
Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.354	0,197	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.329	0,197	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.385	0,197	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.454	0,197	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.362	0,197	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Dilihat dari Tabel di atas diketahui bahwa indikator atau semua pertanyaan yang dipakai pada variabel motivasi adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,197).

c. Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Tingkat validitas variabel pengalaman kerja (X_3) dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.28
Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.401	0,197	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.329	0,197	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.430	0,197	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.422	0,197	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.360	0,197	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Dilihat dari Tabel V.28 di atas dapat diketahui bahwa indikator atau semua pertanyaan yang dipakai pada variabel pengalaman kerja adalah valid karena $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel} (0,197)$.

d. Variabel Kinerja (Y)

Tingkat validitas variabel kinerja (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.29
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.371	0,197	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.415	0,197	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.380	0,197	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.440	0,197	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.385	0,197	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Dilihat dari Tabel V.29 di atas dapat diketahui bahwa indikator atau semua pertanyaan yang dipakai pada variabel kinerja adalah valid karena $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel} (0,197)$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk digunakan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai reliabilitas dari Variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel V.30
Hasil Koefesien Reliabilitas Variabel

No.	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha		Keterangan
1.	Pendidikan (X ₁)	0,623	0,6	reliabel
2.	Motivasi (X ₂)	0,621	0,6	reliabel
3.	Pengalaman Kerja (X ₃)	0,635	0,6	reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,645	0,6	reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2009

Dari tabel V.30 di atas, dapat dilihat bahwa r alpha masing-masing variabel pendidikan (X_1), motivasi (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan kinerja (Y) lebih besar dari (0,6), jadi semua variabel dalam penelitian ini *reliabel* (andal) dan bisa dilanjutkan untuk uji berikutnya.

C. Analisa Data

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi, berikut hasil koefisien determinasi (R^2).

Tabel 5.31
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.502	1.094

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Berdasarkan pengujian R^2 didapatkan nilai sebesar 0,517, ini artinya pengaruh secara simultan (bersama) yaitu X_1 , X_2 dan X_3 sebesar 51,7% dan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

2. Uji F test

Pengujian hipotesis secara simultan (bersama), dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.32**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.129	3	41.043	34.268	.000 ^a
Residual	114.981	96	1.198		
Total	238.110	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian F dengan tingkat signifikansi 5%, diketahui nilai F test untuk variabel bebasnya terhadap Y adalah 34.268 (sig. 0,000) > 2,47. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan, antara pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diterima.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis regresi linear berganda:

Tabel V.33

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.743	1.548		2.419	.017
X1	.204	.087	.220	2.355	.021
X2	.259	.081	.308	3.207	.002
X3	.315	.091	.318	3.461	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Berdasarkan hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta diketahui persamaan regresi berganda untuk variabel X sebagai berikut :

$$Y = 3,743 + 0,204X_1 + 0,259X_2 + 0,315X_3$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar 3,743 yaitu apabila pendidikan (X_1), motivasi (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) dalam keadaan konstan (tetap) mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 3,743 satuan.
2. Nilai Koefisien X_1 , sebesar 0,204, ini artinya apabila X_1 ditingkat 100%, dimana X_2 dan X_3 dalam keadaan konstant mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 20,4%.
3. Nilai Koefisien X_2 , sebesar 0,259, ini artinya apabila X_2 ditingkat 100%, dimana X_1 dan X_3 dalam keadaan konstant mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 25,9%
4. Nilai Koefisien X_3 , sebesar 0,315, ini artinya apabila X_3 ditingkat 100%, dimana X_1 dan X_2 dalam keadaan konstant mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 31,5%

4. Uji t-Test (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah regresi yang diperoleh itu berpengaruh positif atau tidak berpengaruh.

Tabel V.34

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.743	1.548		2.419	.017
X1	.204	.087	.220	2.355	.021
X2	.259	.081	.308	3.207	.002
X3	.315	.091	.318	3.461	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2010

- a. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 96, diketahui nilai t test untuk variable pendidikan adalah $2,355 > 1,984$. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian keperawatan di RSIA Eria Bunda, sehingga H_1 = diterima dan H_0 = ditolak
- b. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 96, diketahui nilai t test untuk motivasi adalah $3,207 > 1,984$. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keperawatan di RSIA Eria Bunda, sehingga H_1 = diterima dan H_0 = ditolak.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 96, diketahui nilai t test untuk pengalaman kerja adalah $3.461 > 1,984$. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai bagian keperawatan di RSIA Eria Bunda, sehingga $H_1 =$ diterima dan $H_0 =$ ditolak.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Pada dasarnya pendidikan merupakan hal penting dalam dunia kesehatan baik itu perawat, dokter bidan dan semua lini dalam setiap ceruk bidang kesehatan. Dengan pendidikan formal maupun non formal yang memadai tentang prosedur-prosedur penanganan pasien, maka idealnya setiap perawat dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan standart penanganan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan karyawan bagian keperawatan RSIA Eria Bunda Pekanbaru memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut sebesar 0,204 yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 jika pendidikan ditingkatkan. Pasien rumah sakit sebagai konsumen cenderung merasa puas jika kinerja perawat dalam hal ini pelayanan yang diberikan perawat sangat baik sesuai dengan prosedur pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit.

Hal ini akan meningkatkan produktifitas rumah sakit sebab konsumen yang merasa puas dengan pelayanan rumah sakit akan merekomendasikan rumah sakit

tersebut pada orang-orang disekitarnya. Nilai uji t test yang menunjukkan hasil t hitung $2,355 > 1,984$ dapat diartikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebab motivasi Menurut Manullang (2000) adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

Dilihat dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian keperawatan sebesar 0.259, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.259, jika motivasi ditingkatkan dalam hal ini penghargaan terhadap perawat, pemenuhan hak karyawan dari perusahaan. Hasil pengujian t test menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,207 > 1,984$ yang berarti motivasi mempunyai pengaruh yang cukup positif terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Dengan pengalaman yang banyak seseorang akan menjadi lebih mampu melakukan hal-hal yang sebelumnya pernah dilakukan. Dalam dunia kesehatan

pengalaman sangat menentukan kecepatan perawat dalam bertindak. Sebab perawat yang telah berpengalaman cenderung lebih cepat dalam merespon keluhan-keluhan maupun tindakan yang harus dilakukan untuk menangani pasien. Perawat hanya akan mengulangi tindakan yang pernah dilakukan atau pernah dilakukan oleh dokter atau perawat lainnya.

Dilihat dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian keperawatan yaitu sebesar 0.315, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.315, jika pengalaman kerja ditingkatkan. Hasil pengujian t test menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,18 > 1,984$ yang berarti pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup positif terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

4. Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Secara bersama-sama pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan uji statistik menggunakan F Test memperlihatkan bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hasil perhitungan uji f Test dengan tingkat signifikansi 5%, sebesar $34.268 > 2,47$ yang berarti ada pengaruh antara variabel pendidikan, motivasi dan

pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Kinerja perawat dalam bisnis kesehatan tidak akan lepas dari pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja. Hasil di atas membuktikan bahwa ketiga variabel yang diteliti semuanya berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial atau sendiri-sendiri maupun secara simultan (serentak). Penilaian-penilaian kinerja dalam dunia kesehatan maupun dunia bisnis lainnya dilakukann dari berbagai sudut pandang. Selain dari atasan yang mengevaluasi setiap hasil kerja karyawan, pasien secara tidak langsung akan ikut menilai kinerja perawat yang akan memutuskan untuk terus menggunakan jasanya atau tidak. Selain itu perawat itu sendiri juga akan menilai apakah kinerjanya sudah baik atau masih perlu diperbaiki. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan bagian keperawatan di RSIA Eria Bunda rata-rata memiliki kinerja yang cukup baik.
2. Pengaruh secara simultan ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 51,7\%$, dan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.
3. Pengaruh secara parsial, bahwa pendidikan (X_1) sebesar 20,4% mempengaruhi kinerja karyawan, variabel motivasi (X_2) sebesar 25,9% mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 31,15% mempengaruhi kinerja karyawan
4. Dengan demikian pengaruh pengalaman kerja yang paling tinggi mempengaruhi kinerja karyawan bagian keperawatan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan, sehingga pihak rumah sakit perlu mempertimbangkan upgrading terhadap pendidikan karyawan yang sudah ada dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan bagian keperawatan tersebut agar kinerjanya dapat meningkat. Selain itu pengangkatan

karyawan baru hendaknya terlebih dahulu menyeleksi secara ketat tentang pendidikan karyawan minimal D3 keperawatan.

2. Sudah seharusnya perusahaan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan penghargaan lebih pada karyawan yang berprestasi. Sebab motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang suatu waktu mengalami kejenuhan akibat tekanan pekerjaan. Selain itu manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang bersifat materi maupun non materi.
3. Dengan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan sudah seharusnya perusahaan dalam hal ini RSIA Eria Bunda juga mengutamakan SDM yang telah berpengalaman dalam perekrutan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mencari variabel-variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Ubbiyati, (2001). *"Ilmu Pendidikan"*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Ahmadi, Djauzak, (2004). *"Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa"*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, Jakarta : Rhineka Cipta.
- Ary H. Gunawan, (2000). *"Kebijakan-kebijakan Pendidikan"*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Dessler, Garry, (2001). *"Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern"*, Jakarta : Erlangga.
- Ferawanti, (2005). *"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta"*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Handoko, T. Hani, (2000). *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Hedjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2002). *"Manajemen Personalia"*, Yogyakarta : BPFE.
- Iqbal, M. Hasan. *"Metodologi Penelitian dan Aplikasinya"*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- M. Manullang. 1981, *Manajemen personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito S, Almisal, (2001). *"Manajemen Personalia"*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Payaman, Simanjuntak, (2000). *"Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia"*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Priyanto, Didik, (2006). *“Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo”*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta: FE UMS.
- Ravianto, J, (2000). *“Produktivitas dan Manusia Indonesia”*, Jakarta : SIUPP.
- Rois Arifin, dkk, *Perilaku Organisasi*, (Malang: Bayu Media, 2003)
- Sugiyono, (2004). *“Statistik Nonparametris Untuk Penelitian”*, Cetakan Pertama, Bandung : CV. Alfabeta.
- Simamora, Henry, (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta :YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2002). *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyanto, (2005). *“Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Marlin Dunia Tekstil di Karanganyar”*. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Susana Dewi, Cahyani, (2003). *“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel PT.Prolindo Originals Perkasa Klaten”*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Sudarsono FX (2001). *Aplikasi Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: DIKTI
- Syukur, (2001). *“Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan”*, Semarang: Medya Wiyata.
- Wirawan, 2009, *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia”*, Salemba Empat, Jakarta,